

**HUBUNGAN KOMPENSASI KOMPETENSI MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
NGUDIA HUSADA MADURA**

**Nur Hidayanto**

Studi Di STIKes Ngudia Husada Madura

**Abstract**

*Lecturers as teachers are at the forefront in college, strategic and responsible role in preparing their students into the next generation that is able to compete in the era of globalization, for the sake of progress and the existence of Indonesia in the future. That in carrying out its duties lecturers need to improve the professionalism with full responsibility and discipline as well as get their rights, always motivated in a conducive environment, free from problems and technical barriers, and the availability of adequate facilities and infrastructure. The purpose of this study was to analyze the relationship of compensation, compensation and motivation with performance of high school professor of Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura. The study was observational analytic with cross sectional, population in this study are all tenured faculty STIKes Ngudia Husada Madura which numbered 52. The sampling technique used is total sampling. There is a link compensation to performance lecturers. There is a significant relationship between competence by lecturer performance. There is a relationship of motivation with the performance of lecturers. Motivation simultaneously having an influence on the performance of lecturers compared Compensation and competence factor. A review of the method of determining the policy on granting compensation to employees. Giving equal opportunity in the form of training for lecturers. Providing motivation for faculty to do the job in the college environment.*

*Keywords: Compensation, Competency, Motivation, Performance Lecturer.*

**Latar Belakang Masalah**

Tantangan utama dunia pendidikan Indonesia dewasa ini dan di masa Depan adalah kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang produktif, efisien, dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam kehidupan global ini (Janawi 2011). Dosen merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan melaksanakan tugas perguruan tinggi yang terkandung dalam tri dharma perguruan tinggi yaitu tugas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester. Sebagaimana dikemukakan oleh (RUKY, 2002), bahwa kinerja itu berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakasai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan dengan ruang lingkup kerja yang menyeluruh atau menggarap semua fungsi organisasi dari kemampuan mendayagunakan teknologi (peralatan, metode kerja), kualitas input (material) kualitas lingkungan fisik (keselamatan dan

kesehatan kerja).

Dosen sebagai tenaga pengajar merupakan ujung tombak di perguruan tinggi, berperan strategis dan bertanggung jawab dalam mempersiapkan anak didiknya menjadi generasi penerus bangsa yang mampu bersaing dalam era globalisasi, demi kemajuan dan eksistensi bangsa Indonesia di masa depan. Bahwa dalam menjalankan tugasnya dosen perlu meningkatkan profesionalismenya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin serta mendapatkan hak-haknya, selalu termotivasi dalam suasana yang kondusif, terbebas dari masalah dan hambatan teknis, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Mempelajari pokok-pokok pikiran diatas, seorang dosen baru dapat menjalankan fungsinya, bila kesejahteraan dosen yang dapat menjamin keluarganya belun terpenuhi, sangat sulit untuk meningkatkan profesionalisme dosen. Ringkasnya selain kesejahteraan dosen yang belum terpenuhi, banyak sekali masalah-masalah yang dihadapi dosen. Usaha menumbuh kembangkan kemampuan profesi dan pengembangan karir dosen guna meningkatkan profesionalisme terlebih dahulu perlu ditingkatkan kesejahteraannya, terbebas dari kemelut dan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas mulianya untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas kehidupan bangsa. Untuk itu pula dosen perlu mempunyai visi dan misi sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya sebagai pembentuk “*man of analysis*” yang berakhlak mulia.

Untuk mendapatkan kinerja dosen efektif, tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri yang disebut dengan faktor internal, seperti pengetahuan, manajemen yang dimiliki dosen, motivasi kerja, kepribadian, sikap akuntabilitas dosen dan lain sebagainya. Ada juga faktor yang berasal dari luar diri dosen itu sendiri yang disebut faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, perilaku komunikasi pimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, pelatihan, tindakan kompensasi, supervisi dan lain sebagainya. Optimalisasi pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja yang sangat didukung oleh tindakan kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi membuat seseorang akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, iya akan lebih serius bekerja ketika ia mendapatkan kebutuhan yang ingin diinginkan (Al fajar, 2013). Penelitian surbakti (2011), menunjukkan ada hubungan antara kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja di STIKom medan, namun hasil penelitian ini belum bisa menjawab permasalahan di STIKes Ngudia Husada Madura yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan Institusi Negeri maupun Swasta lainnya.

STIKes Ngudia Husada Madura adalah Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Ngudia Husada Madura, dimana dalam organisasi memiliki sebuah tema “transformasi pendidikan berkarakter” dengan menerapkan 6 nilai NHM yaitu integritas, customer oriented, disiplin, loyalitas, kerjasama dan visioner dengan motto cerdas sehat bersama ngudia husada Madura. Enam nilai ini dibentuk dan disusun dengan melibatkan seluruh karyawan ngudia husada madura dengan arahan dan bimbingan tim ESQ 165 (*emotional spiritual quality*) dibawah asuhan Ary Ginanjar. Harapan yang ingin dicapai oleh yayasan Ngudia Husada Madura untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik dalam hal ini adalah Dosen dengan melibatkan dosen dalam training

pembentukan karakter mulai dari jenjang basic tingkat I hingga jenjang Total Action tingkat IV sebagai kegiatan rutin, namun kenyataan masih didapatkan beberapa masalah atas kinerja karyawan STIKes Ngudia Husada Madura termasuk pimpinan insitusi itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada satu tahun belakang ini adalah ada beberapa karyawan dalam hal ini adalah tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) yang mengajukan surat permohonan pengunduran diri.

Berdasarkan studi pendahuluan observasi dan wawancara bulan Januari 2015 di STIKes Ngudia Husada Madura diperoleh data terkait kompensasi, Pemberian kompensasi finansial berupa gaji terdiri dari gaji pokok (35% dari gaji pokok PNS), tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Apabila dibandingkan dengan tenaga kependidikan (administrasi), tenaga pendidik dalam hal pemberian kompensasi finansial lebih tinggi. Namun beberapa dosen mengatakan belum sesuai dibandingkan dengan beban kerja yang mereka terima. Penelitian Jane Nelima W: *Effect Of Compensation On Performance Of Public Secondary School Teachers In eldoret M Unicipality Kenya* (2013), yang mengemukakan bahwa: *“based on findings the study concluded that fair compensation has an effect on public secondary school teachers’ performance this is because the compensation policy in place demoralizes the teachers, does not enhance task performance and negatively affect the productivity of the teachers in the schools”*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 7 orang Tenaga Pendidik di Ngudia Husada Madura terdapat motivasi utama dalam melaksanakan tugas: (1) Gaji Bulanan, Motivasi pertama 100% responden adalah mendapatkan gaji bulanan, karena dengan gaji bulanan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup. (2) 70% responden ingin mencapai sasaran karier, motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Karyawan yang memiliki motivasi ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya sehingga mereka akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran, dan memimpin. (3) 70% responden memiliki motivasi untuk berkarya. Motivasi berkarya karyawan yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna karyawan adalah yang berkarya, bukan buruh dan pekerja. Dengan demikian mereka akan memberikan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan. (4) 30% responden memiliki motivasi untuk mendapatkan pengalaman baru. Mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang baru lulus (*fresh graduate*). (5) 70% responden memiliki motivasi beribadah dalam pelaksanaan setiap tugasnya, motivasi ini dimiliki oleh karyawan yang tingkat spiritulitas yang tinggi

Tugas pokok dan fungsi dosen dalam proses pembelajaran adalah diantaranya melaksanakan perencanaan pembelajaran yang meliputi merumuskan tujuan intruksional, membuat Rencana Kegiatan Pembelajaran Semester (RKPS) atau Satuan Acara Perkuliahan (SAP), menyusun kontrak perkuliahan dan membuat buku ajar. Berdasarkan dokumen penjaminan mutu pendidikan di STIKes Ngudia Husada Madura pembuatan Satuan Acara Pembelajaran (SAP), kadang tidak tepat waktu sehingga mengajar tidak sesuai dengan jumlah waktu dan materi yang harus dicapai (Penjaminan Mutu Pendidikan Ngudia Husada Madura, 2013). Tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen dapat dievaluasi melalui berkas Beban Kerja Dosen Yang Dilaporkan setiap Semester, baik ganjil

maupun genap. Berdasarkan hasil evaluasi Lembaga Penjamin Mutu STIKes Ngudia Husada Madura, walaupun telah terdapat batasan SKS yang ditetapkan oleh RISTEKDIKTI yaitu maksimal beban dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah 16,5 SKS, namun pada kenyataannya beberapa dosen melebihi beban kerja baik dalam tugas struktural maupun fungsional. Hal ini memberikan kontribusi kurangnya kualitas kinerja dosen.

Tingkat kehadiran dosen yang mengajar tepat waktu di semester ganjil tahun ajaran 2014/2015 juga masih rendah yakni yakni rata- rata 60%. Walaupun ada peningkatan 10% dari tahun sebelumnya hal ini belum dikatakan maksimal, karena sesuai standar Penjaminan Mutu Pendidikan adalah 75% (Penjaminan Mutu Pendidikan STIKes Ngudia Husada Madura, 2013). Dalam perihal peningkatan kompetensi dosen sesuai dengan keahliannya hanya 30% yang sudah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi dosen misalnya pelatihan Pengembangan Ketrampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI). Dalam bidang penelitian dan pengabdian di STIKes Ngudia Husada Madura iklim meneliti dan pengabdian sangat rendah serta dana untuk penelitian belum pernah terealisasi, jumlah seluruhnya 3 penelitian dan 3 pengabdian sampai tahun ajaran 2012-2013 (LPPM STIKes Ngudia Husada Madura, 2013).

Informasi yang diperoleh dari kotak saran yang ditujukan kepada dosen mahasiswa merasa belum puas terhadap kompetensi dosen dalam proses pembelajaran, dalam bentuk kurangnya interaksi antara mahasiswa dan dosen sehingga kurangnya waktu pendampingan mengakibatkan menurunnya pencapaian kompetensi mahasiswa seperti peningkatan skiil, keterampilan belajar, dan lain-lain baik dalam bidang inti keperawatan dan kebidanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi di STIKes Ngudia Husada Madura. Berdasarkan alasan tersebut selanjutnya perlu dilakukan penelitian tentang hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi di STIKes Ngudia Husada Madura. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura?
- b. Apakah ada hubungan kompetensi dengan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura?
- c. Apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura?
- d. Apakah ada faktor dominan antara hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura?

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap STIKes Ngudia Husada Madura yang berjumlah 52. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

- a. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja dosen, mengandung implikasi bahwa agar kinerja dosen meningkat secara signifikan maka kemungkinan bukan aspek kompensasi saja tetapi faktor organisasi lain misalnya kepemimpinan juga memegang peranan yang sangat penting
- b. Kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja dosen. Hal ini mempunyai implikasi bahwa kompetensi yang harus dimiliki dosen bukan hanya diutamakan kompetensi pribadi dan sosial namun kompetensi Androgogik dan professional juga merupakan hal yang penting
- c. Terdapat hubungan motivasi dengan kinerja dosen, hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen dimungkinkan bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja saja, tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Sehingga dihasilkan produktivitas dan kualitas kinerja yang baik.
- d. Kombinasi dari kompensasi, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa kinerja dosen dapat terjadi kemungkinan dipengaruhi faktor kultur atau budaya organisasi atau lingkungan pekerjaan sehingga masing-masing dosen mempunyai persepsi yang berbeda terhadap kompensasi, kompetensi dan motivasi.

### **Implikasi Praktis**

Upaya untuk meningkatkan kinerja dosen dalam tri dharma perguruan tinggi maka harus meningkatkan kompetensi dosen dengan mengikutsertakan dalam pelatihan, seminar ataupun studi lanjut dan mewajibkan melaksanakan dari tri dharma perguruan tinggi seperti penelitian dan pengabdian masyarakat, jika tidak maka dengan tegas mengambil tindakan terhadap dosen yang tidak mematuhi peraturan yang ada.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja dosen
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja dosen
3. Terdapat hubungan motivasi dengan kinerja dosen
4. Motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen dibandingkan factor Kompensasi dan kompetensi.

### **Saran**

1. Peninjauan ulang terhadap metode penentuan kebijakan atas pemberian kompensasi pada karyawan, karena kompensasi yang telah ada saat ini berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen. Terkait dengan beban kerja, penghitungan jam ekstra (*lembur/ overtime*), Disamping itu dibutuhkan peninjauan ulang terkait kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin waktu yang berdampak pada pemotongan tunjangan dosen, sehingga mempengaruhi kinerja dosen.

2. Pemberian kesempatan yang merata berupa pelatihan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi dosen khususnya kompetensi profesional dengan agar lebih baik.
3. Pemberian motivasi bagi dosen dalam melaksanakan pekerjaannya di lingkungan perguruan tinggi, salah satunya dengan motivasi sosial yaitu pemberian kesempatan berlibur bagi dosen dan keluarga.
4. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja dosen, karena masih ada faktor lain yang berpengaruh di luar model regresi dalam penelitian ini misalnya faktor individu (pengalaman kerja, kemampuan, keterampilan), faktor organisasi (kepemimpinan, desain pekerjaan), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepuasan kerja), sehingga dapat diungkap variabel-variabel lain untuk meningkatkan kinerja

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Abdussalam, D & Mawoli, A.M. 2012. *Motivation and job performance of academica staff of state universities in Nigeria: the case of Ibrahim badamasi babangida university, lapai, niger state*. Canadian center of science and education: pp 147
- Christine, N. 2011. *Teacher Competences, Organizational Citizenship Behaviours And Performance of Teachers In Secondary Schools*. Contempory Management Research, pp:44-46
- Dep.Kes, RI. 2003. *Pedoman Organisasi Dan Tatalaksana Politeknik Kesehatan*. Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan.
- Depdiknas .2004. *Kurikulum Tahun 2004, Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Dermawan, B.N.A.A .2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Kewirausahaan, Vol 6 2010, h: 181.
- Dikti. 2010. *Beban Kerja Dosen & Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Djarmiko, Y. H. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gumelar dan Dahyat. 2002. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Hamalik, O. 2002. *Perencanaan Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara
- Janawi. 2011. *Kompetensi Guru Citra Guru Professional*. Jakarta: Alfabeta.
- Kirana, P .2013. *Kebijakan Uji Kompetensi Dan Implikasinya*. Jakarta: Kepala Pusat Standarisasi, Sertifikasi dan Pendidikan Bekelanjutan SDM Kesehatan
- Kunandar .2007. *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Miftah, T. 1993. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya Cetakan ke-6*. Jakarta: Raja Grafindo
- Muafi, M. 2010. *Tipologi dan Determinan Komitmen Organisasional di Pesantren Nazathub Thullab Sampang*. (Unpblished)
- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122
- Mulyono. 2012. *Pengaruh Kesesuain Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*. Jurnal manajemen dan akuntansi, 1(1): h:85-91
- Muhibbin, S.M.E. 2000. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru, Catatan ke Lima (revisi), Mei 2000*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo.
- Ruky, A.S .2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, S. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1* . Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawati, T. 2009. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dalam Media Pendidikan, Gizi Dan Kuliner*, 1(1) h: 1-6
- Simbolon, M. 2013. *Faktor –Faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak di KPP Pratama Denpasar dan Bandung*. E-Journal Akuntansi Universitas Udayana, 1(1): h: 210.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2006. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Surbakti. 2011. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Dosen STIE Perbanas Jakarta*. Tesis Pascasarjana Universitas Indonesia. (Dipublikasikan).
- Surya, M. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya
- Yensi, N.A. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Bengkulu*. (Unpublished)
- Zamroni .2001. *Pendidikan Untuk Demokrasi Tantangan Menuju Civil Society*. Yogyakarta: Bigraf

